RAPPORT
DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL
SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

WOMEN'S DIRECTORATE
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

RAPPORT

DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

GOUVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK

SEPTEMBRE 1988

Membres du Comité

Ellen King	Présidente du Comité Direction générale de la condition féminine
Roger Arsenault	Santé et Services communautaires
Daryl Barr	Conseil de gestion
Susan Butterfield	Finances
John Cunningham	Conseil de gestion
Deborah Doherty	Direction générale de la condition féminine
Joanne Fellows	Conseil de gestion
Lyle Smith	Transports
Basil Stapleton	Bureau du Procureur général
Lynne Swanick	Direction générale de la condition féminine
Paul Thériault	Transports

Table des matières

Résumé

I. 1 Avant-propos 1

2 Objectif 1

3 Principes directeurs 2

II. Recommandations 4

1 Méthodes d'application 4

2 Modèle d'application 5

3 Effectif 6

4 Employé 6

5 Exceptions possibles 7

6 Prédominance d'un sexe 8

7 Classe d'emplois 9

8 Classes d'emplois de moins de 10 employés 10

9 Système d'évaluation des emplois 11

10 Rémunération 11

11 Négociations collectives 12

12 Administration 14

13 Arbitrage 15

14 Limites de l'équité salariale 16

15 Réalisation de l'équité salariale 17

16 Calendrier de mise en oeuvre 18

17 Suivi 19

III 1 Grandes lignes de la mise en oeuvre de l'équité salariale 20

2 Application du programme 21

IV. Coûts 22

V. Conclusion 23

ANNEXES :

Annexe A : Les femmes et la population active au Nouveau-Brunswick 24

Annexe B : Répartition des sexes dans les effectifs de la Fonction publique au Nouveau-Brunswick 26

Annexe C : Méthodes d'évaluation des emplois 29

Annexe D : Négociations collectives dans la Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick .. 30

RÉSUMÉ

Le premier ministre McKenna a mis sur pied un Comité interministériel chargé d'élaborer des recommandations concernant l'application du principe d'équité salariale dans la Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick. Le Comité réunit des représentants du Conseil de gestion, des ministères des Finances, de la Santé et des Services communautaires et des Transports ainsi que du Bureau du Procureur général et de la Direction générale de la condition féminine, dont un des porte-parole joue le rôle de présidente.

Dans le contexte de principes directeurs spécifiques élaborés par le Comité, des recommandations sont émises qui ont trait aux définitions, aux méthodes d'application, à l'administration et au calendrier. Concernant l'application de l'équité salariale dans la Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick, le Comité émet les recommandations suivantes :

- L'équité salariale doit être inscrite dans la loi; l'employeur, les agents de négociation en place et les représentants des employés non syndiqués doivent en négocier l'application.

- Les parties devront négocier un système d'évaluation des emplois non discriminatoire envers l'un ou l'autre sexe, et déterminer les classes d'emplois à prédominance féminine et masculine. Cette première étape de l'équité salariale devra être achevée dans les douze mois suivant la date d'entrée en vigueur de la loi.

- L'application du système d'évaluation des emplois et la réalisation d'un accord sur les ajustements salariaux, qui constituent la seconde étape, devront se faire dans les douze mois suivant la fin de la première phase du processus.

- Dans les trois mois suivant l'attribution des indemnités d'ajustement, les sommes compensatoires versées aux particuliers au titre de l'égalité salariale devront être déterminées de façon définitive par des négociations indépendantes entre l'employeur et chacun des groupes d'employés.

- Pour toutes les étapes du processus, les parties devront avoir recours à un arbitrage exécutoire pour les sortir des impasses survenant dans la négociation.

- Le programme s'applique aux classes d'emplois à prédominance féminine de 10 employés ou plus (caractérisées par le fait qu'au moins 60 % des emplois sont comblés par des femmes), par opposition aux classes d'emplois à prédominance masculine de 10 employés ou plus (caractérisées par le fait qu'au moins 70 % des postes sont comblés par des hommes). Ceci concerne environ 75 % de l'effectif féminin de la Fonction publique au Nouveau-Brunswick. Les classes d'emplois de moins de 10 employés, y compris les classes d'emplois constituées d'une personne seulement, pourront faire l'objet d'un examen par anticipation, ou encore une évaluation d'emploi pourra être demandée au moyen d'un mécanisme de grief dont l'élaboration suivra l'étape d'examen préventif.

- Le total des ajustements salariaux effectués au titre de l'équité salariale pour une année donnée ne devra pas excéder 1 % de la masse salariale globale de l'année précédente. Ces ajustements s'échelonneront sur quatre ans. Si, au terme de cette période, l'équité salariale n'est pas réalisée, l'échéance pourra être repoussée.

- À la période allouée à l'employeur pour qu'il prenne de lui-même des mesures adéquates en matière d'équité salariale (phase d'anticipation des exigences), succédera une période au cours de laquelle les mesures seront prises pour répondre aux griefs déposés par le personnel (phase d'adaptation aux exigences exprimées).

RAPPORT DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

I. 1 AVANT-PROPOS

Suite au document "Vers un changement", le premier ministre McKenna a mis sur pied un Comité interministériel ayant pour mandat de préparer un rapport et d'émettre des recommandations concernant les principes, les définitions et les méthodes d'application de l'équité salariale dans la Partie I des Services publics.

Le Comité interministériel est présidé par la Direction générale de la condition féminine. Les membres du Comité représentent : le Conseil de gestion (Relations du travail, Direction de la rémunération et Recherche et planification); le Bureau du Procureur général (Réforme du droit); les ministères des Finances (Administration), de la Santé et des Services communautaires (Ressources humaines) et des Transports (Ressources humaines et cadres supérieurs).

Dans le cadre de son mandat, le Comité a analysé la législation et les recherches menées sur l'équité salariale dans d'autres provinces, et a relevé les faits pertinents à la situation au Nouveau-Brunswick. Les membres du Comité ont rencontré des fonctionnaires du Manitoba, de l'Île-du-Prince-Édouard et de l'Ontario. D'autres fonctionnaires du Nouveau-Brunswick ont également été invités à assister à des réunions sur l'équité salariale.

I. 2 OBJECTIF

L'équité salariale est une mesure compensatoire destinée à éliminer les écarts de salaire hommes-femmes, écarts résultant de la répartition traditionnelle des tâches dans la main-d'oeuvre rémunérée, mais aussi de la sous-évaluation de l'emploi féminin née de la ségrégation professionnelle et de la discrimination salariale.

L'équité salariale, également définie par l'expression "À travail d'égale valeur, salaire égal", est fondée sur le principe suivant : si une femme fournit un travail de valeur équivalente au travail fourni par un homme dans le même établissement, elle devrait recevoir la même rémunération, quand seuls sont pris en compte dans la détermination de la rémunération les facteurs non reliés au sexe.[1] Contrairement à la notion de "À travail égal, salaire égal", l'équité salariale permet de comparer des emplois non semblables pour déterminer s'ils sont d'égale valeur.

L'objectif de l'équité salariale est d'éliminer les écarts de salaires attribuables à la discrimination sexuelle. Outre la sous-évaluation

1 Gouvernement de l'Ontario : Livre vert sur l'équité salariale, 1985, p. 3.

des emplois féminins, plusieurs facteurs contribuent à ces disparités entre les salaires. Citons l'instruction, la formation, le nombre d'heures travaillées, le taux de syndicalisation, l'expérience, etc. L'équité salariale n'a pas pour objectif de résoudre les problèmes généraux que sont les bas salaires, les iniquités perçues entre des employés ou les écarts de salaire en général.

L'équité salariale est considérée comme l'une des mesures susceptibles de réaliser l'égalité de la main-d'oeuvre. D'autres seront également nécessaires pour atteindre l'égalité des femmes en matière d'emploi : programmes d'action positive ou d'égalité en matière d'emploi, programmes de formation et garderies de qualité à prix abordables.

I. 3 PRINCIPES DIRECTEURS

Le Comité interministériel a formulé les principes directeurs suivants, pour qu'ils servent de cadre de travail à l'application de l'équité salariale dans la Partie I des Services publics :

- L'équité salariale est l'une des mesures possibles pour réaliser l'égalité de la main-d'oeuvre. L'équité salariale cherche à éliminer l'écart de salaire hommes-femmes attribuable à la discrimination sexuelle; à inciter les femmes et les hommes à être présents dans tous les groupes de main-d'oeuvre et à résoudre le problème de la sous-évaluation des emplois traditionnellement réservés aux femmes.

- L'équité salariale n'a pas pour objectif de résoudre les problèmes généraux de bas salaires ou d'iniquités perçues entre tels ou tels employés. Des facteurs non reliés au sexe, tels que l'ancienneté et l'expérience, peuvent influer sur le niveau de rémunération.

- Les ajustements salariaux au titre de l'équité salariale sont limités aux emplois à prédominance féminine. Toutes les personnes, hommes et femmes, occupant un emploi dit féminin devraient être en mesure de bénéficier d'ajustements compensatoires. Ces ajustements ne sont pas rétroactifs.

- L'équité salariale permet, au sein d'un même effectif, d'évaluer des emplois dissemblables d'après les critères de compétence, d'efforts physiques, de responsabilités et de conditions de travail, pour déterminer s'il y a discrimination sexuelle dans la fixation des salaires. C'est l'emploi qui doit être évalué, et non la personne. Pour exprimer la notion d'équité salariale, on pourra également utiliser les expressions : "À travail d'égale valeur, salaire égal", "de valeur équivalente", "de valeur semblable" et "de valeur comparable".

- L'équité salariale ne doit pas passer par une réduction ou un gel des salaires, ni par une surévaluation de certains postes.

- Le processus de négociation collective doit être respecté au moment de l'application de l'équité salariale, celle-ci devant être réalisée par la négociation.

II. RECOMMANDATIONS

En ce qui concerne l'équité salariale, le Comité interministériel recommande ce qui suit :

II.1 MÉTHODES D'APPLICATION

Les membres du Comité ont rencontré des représentants du Manitoba, de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard. Le Comité s'est demandé si l'on devait procéder en légiférant ou en émettant des directives. Il a finalement décidé que l'approche législative était la plus appropriée, pour les raisons suivantes :

- À l'exception de Terre-Neuve, toutes les autorités qui appliquent ou mettent en place un système d'équité salariale ont adopté une approche législative. C'est le cas du Canada, du Québec, du Manitoba, de l'Ontario, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse. Pour sa part, Terre-Neuve met actuellement au point des directives pour atteindre l'équité salariale dans la Fonction publique.

  L'approche législative montre clairement la volonté d'aboutir.

- En matière d'égalité, la Charte canadienne des droits et libertés semble préférer les lois aux directives.

RECOMMANDATION N° 1 (MÉTHODES D'APPLICATION)

Le Comité émet les recommandations suivantes :

1. La Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick doit atteindre l'équité salariale par la promulgation d'une loi à ce sujet.

2. Les recommandations 2 à 17 concernant les définitions, les méthodes, l'application, l'administration et le calendrier doivent figurer dans la loi.

3. Les principes directeurs sont d'une importance capitale à la mise au point d'une législation en matière d'équité salariale.

II.2 MODÈLE D'APPLICATION

L'application de l'équité salariale peut suivre l'un des trois modèles de base suivants :

1. Modèle du grief : Un employé seul ou un groupe d'employés doit loger un grief pour que l'équité salariale soit appliquée (Fédéral, Québec, Yukon);

2. Modèle de l'initiative de l'employeur : C'est une formule préventive selon laquelle les employeurs doivent mettre au point un plan d'application de l'équité salariale (Manitoba, Nouvelle-Écosse);

3. Modèle intégré : Tenant à la fois du modèle de l'initiative de l'employeur et du modèle du grief, le modèle intégré exige de l'employeur qu'il prenne sur lui d'appliquer l'équité salariale, après quoi, dans un deuxième temps, un mécanisme de grief est mis en place (Île-du-Prince-Édouard et Ontario).

RECOMMANDATION N° 2 (MODÈLE D'APPLICATION)

Le Comité recommande que soit adopté le modèle intégré pour appliquer l'équité salariale dans la Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick. Ce modèle suppose qu'au cours d'une phase préventive, l'employeur s'occupe de l'application de l'équité salariale. Par la suite, le modèle du grief entrerait en vigueur. Au cours de cette deuxième phase, n'importe quel employé ou groupe d'employés non syndiqués, ou l'agent de négociation représentant un employé ou un groupe d'employés pour lesquels aucune mesure n'a été prise ni aucun ajustement décidé au cours de la phase préventive, peut exiger une évaluation pour déterminer si la classe d'emplois est sous-évaluée parce que les postes sont surtout occupés par des femmes.

II.3 EFFECTIF

La Partie I des Services publics, à laquelle se rapporte spécifiquement le mandat du Comité, est défini dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Dans cette loi, l'employeur pour la Partie I est le Conseil de gestion. La Partie I regroupe environ 13 015 employés.

RECOMMANDATION N° 3 (EFFECTIF)

> Le Comité recommande que le mot "effectif" représente tous les "employés" des ministères et organismes mentionnés dans la Partie I, à l'Annexe 1, de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, L.N.-B. 1987, C.P. 25.

II.4 EMPLOYÉ

Pour légiférer en matière d'équité salariale, il est indispensable de définir la notion d'"employé". D'une manière générale, pour atteindre les objectifs de l'équité salariale, on considérera les employés permanents ou les employés sans statut particulier d'un même effectif. Toutefois, cette définition ne recouvre pas certaines catégories de personnel. Dans d'autres endroits, ces catégories sont par exemple : les personnes engagées pour réaliser une enquête temporaire; les patients ou les détenus d'établissements provinciaux qui participent aux tâches dans l'établissement; les personnes embauchées sur une base contractuelle; les étudiants employés pour l'été; les personnes engagées au titre d'un programme de création d'emplois; et toute autre personne ne répondant pas à la définition de l'employé permanent. La prise en compte des employés occasionnels varie. La législation du Manitoba et le projet de loi de l'Île-du-Prince-Édouard intègrent les employés occasionnels. La loi de la Nouvelle-Écosse les intègre après une certaine période ininterrompue au service de l'établissement. La législation de l'Ontario permet d'exclure les employés occasionnels.

RECOMMANDATION N° 4 (EMPLOYÉ)

Le Comité recommande que l'on entende par "employé" toute personne travaillant pour les ministères et les organismes qui constituent l'effectif, à l'exclusion :

- Des personnes qui ne travaillent généralement pas plus du tiers du temps considéré comme normal pour les employés fournissant un travail semblable;

- Des personnes employées de façon occasionnelle ou temporaire, à moins que ces personnes soient employées sans interruption depuis six mois ou plus;

- Des personnes employées pour mener une enquête, des recherches ou des études temporaires ou spéciales pour le compte de l'Assemblée législative ou du gouvernement;

- Des personnes qui se trouvent dans un établissement provincial au titre de patients ou de détenus et qui participent aux tâches de l'établissement;

- Des personnes rémunérées par honoraires ou employées sur la base d'un contrat spécial ou en tant qu'entrepreneurs indépendants;

- Des étudiants employés de façon temporaire entre les mois de mai et septembre;

- Des personnes engagées au titre d'un programme de création d'emplois ou d'un programme de développement de l'emploi.

II.5 EXCEPTIONS POSSIBLES

Certains facteurs non reliés au sexe influent naturellement sur les taux de rémunération. Par exemple : compétences recherchées, formation temporaire, système d'ancienneté, blocage des salaires et système d'évaluation des résultats. Ces facteurs non reliés au sexe sont définis dans la législation sur l'équité salariale comme étant des exceptions possibles au différentiel de salaire.

RECOMMANDATION N° 5 (EXCEPTIONS POSSIBLES)

Le Comité recommande que certains écarts salariaux résultant d'un système d'ancienneté ou de rémunération liée au mérite, d'affectations de formation temporaires, d'une pénurie de personnes qualifiées et d'un blocage de salaires ne soient pas prises en compte dans la détermination de l'équité salariale.

II.6 PRÉDOMINANCE D'UN SEXE

Il existe différentes méthodes pour définir la prédominance d'un sexe, lesquelles permettent d'identifier les emplois masculins et les emplois féminins au sein d'un même effectif, puis de les comparer dans la perspective de l'équité salariale. On peut considérer qu'il y a prédominance d'un sexe quand un pourcentage prédéterminé des employés dans une certaine classe d'emplois ou dans un ensemble de classes d'emplois au sein du même effectif est du même sexe. L'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse ont décidé de parler d'emploi féminin quand plus de 60 % des postes sont occupés par des femmes. Pour le Manitoba, ce pourcentage est de 70 %.

Les classes d'emplois sans prédominance sexuelle, c'est-à-dire celles qui ne sont numériquement dominées ni par les hommes ni par les femmes, ne sont pas directement touchées par l'équité salariale.

Dans certains cas, par exemple pour les classes d'emplois ne représentant qu'une seule personne, le pourcentage peut ne pas être suffisant pour déterminer la prédominance sexuelle. D'autres critères - tradition et stéréotypes - devront alors être utilisés pour déterminer la prédominance sexuelle d'une classe d'emplois. Dans un effectif donné, le sexe des employés qui ont occupé un poste particulier depuis sa création détermine la tradition. Les stéréotypes sexuels vont au-delà de l'employeur. Ils sont déterminés par le sexe des personnes qui, traditionnellement, exercent un certain genre de travail, ou sont perçues comme telles.

Les législations de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard prennent en compte la tradition et les stéréotypes pour déterminer la prédominance sexuelle de certaines classes d'emplois.

RECOMMANDATION N° 6 (PRÉDOMINANCE SEXUELLE)

Le Comité recommande que, aux des fins de comparaison :

1. Une classe d'emplois soit dite "féminine" quand elle regroupe dix employés ou plus, dont 60 % ou plus sont des femmes.

2. Une classe d'emplois soit dite "masculine" quand elle regroupe dix employés ou plus, dont 70 % ou plus sont des hommes. La norme recommandée pour les hommes (70 %) permet d'accélérer considérablement l'analyse; et pourtant, le nombre de classes d'emplois "masculines" est encore bien supérieur à celui des classes "féminines". Cette situation reflète la réalité du marché du travail, puisque les hommes sont présents dans un plus grand nombre de catégories d'emplois que les femmes.

3. La tradition et les stéréotypes peuvent être utilisés pour déterminer la prédominance sexuelle dans les cas où les pourcentages préconisés ci-dessus ne sont pas atteints, ou pour les classes regroupant moins de dix employés. Dans de tels cas, on pourra tenir compte de la classe dans une perspective d'équité salariale si, au cours des dix années passées, on a constaté pour cette classe une prédominance sexuelle.

II.7 CLASSE D'EMPLOIS

La Loi relative aux relations de travail dans les Services publics stipule l'organisation des employés en groupes aux fins de négociations. La loi définit cinq catégories professionnelles. Pour chacune, l'employeur doit définir des groupes professionnels. L'organisation en catégories et en groupes permet également à l'employeur de mettre au point son système de classification des emplois.

Dans la Partie I, 27 groupes professionnels sont répartis dans cinq catégories professionnelles. Chaque classe d'emplois est affectée à un groupe professionnel, selon les définitions de la catégorie et du groupe.

Dans la perspective de l'équité salariale, la prédominance sexuelle est déterminée par l'analyse des emplois de contenus semblables, en tenant compte des devoirs, des responsabilités et des compétences requises. Dans les provinces qui ont adopté une législation préventive, l'unité la plus utilisée est la classe d'emplois.

RECOMMANDATION N° 7 (CLASSE D'EMPLOIS)

Le Comité recommande que par "classe d'emplois", on entende : les postes qui, au sein d'un même effectif, comportent des devoirs et des responsabilités semblables et exigent des compétences semblables, ainsi que les classes d'un ensemble de classes d'emplois qui ont des contenus similaires, mais dont la difficulté, la complexité et les responsabilités sont échelonnés à divers niveaux.

II.8 CLASSES D'EMPLOIS DE MOINS DE 10 EMPLOYÉS

La Fonction publique du Nouveau-Brunswick compte environ 150 classes d'emplois d'une seule personne ou de moins de 10 employés. Moins de 2,5 % des femmes employées le sont dans ces classes. En raison du petit nombre d'employés qu'elles regroupent, il est parfois difficile d'estimer la prédominance sexuelle de ces classes. Ceci pourrait d'ailleurs alourdir considérablement le processus d'évaluation des emplois.

Si on les appliquait aux classes regroupant au moins 10 employés, les normes de prédominance sexuelle recommandées dans ce rapport pourraient concerner 75 % des femmes employées dans la Fonction publique. Les législations du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse restreignent l'évaluation des emplois dans la perspective de l'équité salariale aux classes regroupant dix employés ou plus.

Les classes regroupant moins de 10 employés pourraient être évaluées de façon préventive à un stade ultérieur du processus d'équité salariale. Si cette évaluation n'était pas faite, ces gens auraient le droit de loger un grief pour exiger une évaluation d'emplois, ce qui accélérerait l'application de l'équité salariale pour la grande majorité des employés des classes "féminines", tout en assurant qu'aucun bénéficiaire potentiel n'est exclu.

RECOMMANDATION N° 8 (CLASSES D'EMPLOIS REGROUPANT MOINS DE 10 EMPLOYÉS)

Le Comité recommande que les employés se trouvant dans des classes d'une seule personne ou dans des classes regroupant moins de 10 personnes, s'ils n'ont pas fait l'objet d'une évaluation au cours de la phase préventive du processus d'équité salariale, soient en mesure de loger un grief après que les ajustements au titre de l'équité salariale ont été déterminés.

II.9 SYSTÈME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

L'évaluation d'emplois est une technique qui permet à l'employeur de déterminer la valeur relative des emplois individuels ou des groupes d'emplois (Annexe C : méthodes d'évaluation des emplois).

L'évaluation d'emplois est l'une des caractéristiques de tout programme d'équité salariale. Sans évaluation d'emplois, il est impossible de déterminer si les emplois féminins ont une valeur égale ou comparable aux emplois masculins et, par conséquent, s'ils sont rémunérés équitablement.

Si les législations en matière d'équité salariale définissent le mot "valeur", aucune d'elles n'impose un système unique d'évaluation des emplois. Le choix du système d'évaluation d'emplois est discuté dans la section II. 11, "Négociations collectives".

RECOMMANDATION N° 9 (VALEUR)

> Le Comité recommande que les critères choisis pour estimer la valeur d'un travail tiennent compte à la fois des compétences requises, des efforts à fournir et des responsabilités mises en jeu dans le cadre de l'exercice normal de ce travail, ainsi que des conditions de travail qui prévalent.

II. 10 RÉMUNÉRATION

Le terme "rémunération" doit être défini dans le contexte de l'équité salariale. Dans certains cas, la rémunération couvre les traitements et salaires seulement. Dans d'autres cas, comme au Manitoba, en Ontario ou à l'Île-du-Prince-Édouard, la rémunération inclut tous les gains et tous les avantages accordés par l'employeur à un employé.

Dans le cas de la Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick, les avantages sociaux accordés ne sortent pas vraiment de la norme et n'auraient pas de répercussions substantielles sur la détermination de la valeur. Pour le cas où le processus d'équité salariale serait étendu au-delà de la Partie I des Services publics, il faudrait réviser la question de la prise en compte des avantages sociaux dans la rémunération.

RECOMMANDATION N° 10 (RÉMUNÉRATION)

> Le Comité recommande que l'on entende par "rémunération" le traitement ou salaire perçu par un employé.

II. 11 NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

D'une manière générale, l'équité salariale découle du processus de négociations collectives. Prennent généralement part aux négociations sur l'équité salariale l'employeur, les agents de négociation et les représentants des employés non syndiqués. Ces négociations se déroulent en dehors du processus normal de négociations collectives, et portent en particulier sur :

1. le choix d'un système d'évaluation des emplois;

2. la comparaison des emplois masculins et des emplois féminins;

3. la détermination des ajustements nécessaires.

Ce processus d'application est commun à toutes les lois en ce qui concerne l'équité salariale. Certaines variantes existent cependant sur les questions suivantes :
- Doit-on choisir un système unique d'évaluation des emplois pour chaque effectif?

- Doit-on comparer les emplois masculins et féminins à l'intérieur de chaque unité de négociation, ou indépendamment des limites des unités de négociation?

- Dans le cas où il existe plus d'un agent de négociation, la direction doit-elle négocier individuellement ou de façon conjointe?

- Comment les ajustements au titre de l'équité salariale seront-ils répartis?

Au Nouveau-Brunswick, Loi relative aux relations de travail dans les Services publics et ses règlements d'application prévoient une procédure de négociations collectives pour la Fonction publique. Actuellement, 21 groupes professionnels autorisés à participer au processus de négociations collectives dans la Partie I des Services publics. Ces groupes sont représentés par six agents de négociation différents (syndicats). Un syndicat peut représenter plusieurs groupes différents. Toutefois, les négociations sont menées de façon individuelle et débouchent sur des conventions collectives distinctes expirant à des dates différentes. Par conséquent, le processus de négociations s'étale sur toute l'année (Annexe D : Négociations collectives dans la Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick).

RECOMMANDATION N° 11 (APPLICATION : NÉGOCIATIONS COLLECTIVES)

Le Comité émet les recommandations suivantes :

1. C'est un processus de négociations qui doit mener à l'équité salariale.

2. Ces négociations doivent être menées en dehors du processus normal de négociations collectives.

3. Les employés non syndiqués doivent avoir le droit d'élire des représentants qui défendront leurs intérêts dans les négociations avec l'employeur.

4. Les négociations se dérouleront selon un calendrier prédéfini et elles feront intervenir les agents de négociation, les représentants des employés non syndiqués et la direction, lesquels auront pour objectif de :

   Étape I — Choisir un système unique d'évaluation des emplois ne faisant pas l'objet de discrimination sexuelle, et d'identifier les classes d'emplois féminins et les classes d'emplois masculins.

   Étape II — Comparer les emplois féminins et les emplois masculins, grâce au système d'évaluation des emplois. Cette comparaison permettra d'identifier les classes touchées par la discrimination sexuelle, l'importance de l'iniquité et le montant des ajustements salariaux qui devront être alloués à chacun des groupes d'employés pour atteindre l'équité salariale.

   Étape III — Pour allouer les ajustements salariaux aux gens concernés, chaque agent de négociation et chaque représentant des employés devra négocier individuellement avec l'employeur.

À chacune des étapes I, II et III, les négociations seront conclues par une convention signée, dont une copie sera acheminée au Bureau de l'équité salariale.

Si les parties n'arrivaient pas à s'entendre, un arbitrage exécutoire permettrait de sortir les négociations de l'impasse.

II. 12 ADMINISTRATION

La plupart des provinces proposent, si elles ne l'ont déjà fait, la mise en place d'un mécanisme administratif. Les structures administratives sont directement reliées à l'étendue et à la portée des programmes d'équité salariale, selon que l'on inclut ou non le secteur public au sens large (hôpitaux, écoles, universités et sociétés de la Couronne) et le secteur privé.

En Ontario, la législation sur l'équité salariale concerne la Fonction publique, les Services publics au sens large et le secteur privé. On y a créé une commission de l'équité salariale, y compris un bureau de l'équité salariale et un tribunal de l'équité salariale. Cet organisme, administré par un commissaire, est chargé de l'application de la loi et de l'information publique sur l'équité salariale et doit chaque année rendre compte au ministre du Travail.

À l'Île-du-Prince-Édouard, la loi sur l'équité salariale qui a été proposée pour le secteur public prévoit la nomination d'un commissaire de l'équité salariale et la création d'un petit bureau de l'équité salariale. En outre, le projet de loi 35 souligne que le commissaire a un rôle à la fois éducatif et décisionnel, en même temps qu'il doit conseiller et faire enquête. La Nouvelle-Écosse se propose de créer une commission de l'équité salariale sous l'autorité d'un président et d'un directeur exécutif.

Au Manitoba, un commissaire de l'équité salariale est chargé de veiller à l'application de l'équité salariale dans la Fonction publique et des agents d'équité salariale remplissent ce rôle au sein de chaque société d'État et de chaque organisme externe.

RECOMMANDATION N° 12 (ADMINISTRATION)

Le Comité recommande qu'un bureau de l'équité salariale soit mis sur pied au sein du Conseil de gestion.

II. 13 ARBITRAGE

La plupart des législations sur l'équité salariale prévoient un arbitrage exécutoire pour le cas où les parties ne pourraient s'entendre sur le choix du système d'évaluation des emplois, sur l'importance de l'iniquité constatée, sur les ajustements salariaux nécessaires, ou encore sur la répartition de ces ajustements.

Au Manitoba, si les parties ne parviennent pas à un accord dans les délais fixés, la désignation d'un comité d'arbitrage permet de sortir les négociations de l'impasse dans le cas de la Fonction publique; dans le cas des sociétés d'État et des organismes externes, c'est le Conseil du travail du Manitoba qui tranche la question. Jusqu'à présent, l'arbitrage n'a jamais été nécessaire. À l'Île-du-Prince-Édouard (projet de loi 35), les désaccords seront résolus par le recours à un conseil d'arbitrage établi en vertu de la Loi du travail. En Nouvelle-Écosse, le commissaire de l'équité salariale a le pouvoir de mettre fin aux désaccords. Dans tous les cas, les décisions de l'arbitre sont exécutoires et sans appel.

En Ontario, un tribunal de l'équité salariale sera investi de l'autorité décisionnelle requise pour mettre fin aux désaccords.

Dans les Services publics du Nouveau-Brunswick, bien que cette possibilité de recours existe, l'arbitrage exécutoire a rarement été utilisé pour résoudre les litiges salariaux. L'instauration d'un système d'arbitrage exécutoire est indispensable à l'accélération du processus d'accession à l'équité salariale et à son maintien dans les délais prévus.

RECOMMANDATION N° 13 (ARBITRAGE)

Le Comité recommande que, dans le cas où les parties n'arriveraient pas à un accord dans les délais prévus, un arbitre, désigné par le lieutenant-gouverneur en conseil, permettrait de sortir les négociations de l'impasse. Les décisions de l'arbitre auront force exécutoire.

II. 14 LIMITES DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Pour maintenir les coûts à des niveaux raisonnables, on plafonne généralement les ajustements salariaux versés chaque année au titre de l'équité salariale ou le nombre d'années sur lesquelles s'échelonne le versement de ces ajustements, ou les deux. Au Manitoba, les ajustements de chaque année représentent au maximum 1 % de la masse salariale globale de l'année précédente, et s'échelonnent sur quatre ans. À l'Île-du-Prince-Édouard, les ajustements ne peuvent représenter plus de 1 % de la masse salariale globale de l'année précédente, mais seront versés jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. En Nouvelle-Écosse, l'équité salariale doit être réalisée en quatre ans, sans limite quant au montant versé chaque année au titre des ajustements. En Ontario, les employeurs du secteur public doivent avoir terminé les ajustements salariaux d'ici le 1er janvier 1995. Dans certaines parties du secteur public, les ajustements salariaux versés au titre de l'équité salariale pourront donc excéder 1 % de la masse salariale annuelle globale.

La fixation d'une limite dans le temps, associée à la détermination d'un montant maximum pour les ajustements versés chaque année, pourrait entraîner une réalisation incomplète de l'équité salariale. Le Manitoba et le Minnesota ont pourtant réalisé pleinement l'équité salariale en fixant les deux limites.

RECOMMANDATION N° 14 (LIMITES)

> Le Comité recommande que, chaque année, l'employeur alloue au maximum 1 % de la masse salariale globale de l'année précédente au titre des ajustements salariaux visant à réaliser l'équité salariale dans la Partie I; ces versements s'échelonneront sur une période de quatre ans. Les premiers résultats de l'équité salariale pourront être constatés une fois que toutes les étapes de l'application, telles que prévues dans le calendrier, seront réalisées. Si l'équité salariale n'était pas atteinte en quatre ans par le versement de 1 % de la masse salariale globale, l'échéance devrait être reportée.

II. 15 RÉALISATION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Toutes les législations sur l'équité salariale que le Comité a analysées prévoient des dates d'échéance pour la réalisation de l'équité salariale, et des méthodes possibles pour y parvenir.

L'équité salariale peut s'obtenir en versant des ajustements salariaux aux personnes occupant des emplois féminins sous-évalués, autrement dit en augmentant leur salaire. Différentes méthodes peuvent ici être utilisées :

- Augmenter le salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux comparable le plus bas versé aux hommes
- Augmenter le salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux comparable moyen versé aux hommes
- Augmenter le salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux comparable le plus haut versé aux hommes
- Augmenter le salaire, en valeur absolue ou relative, jusqu'à ce que soient comblés les écarts entre les taux moyens versés aux hommes et aux femmes.

RECOMMANDATION N° 15 (RÉALISATION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE)

Le Comité recommande que l'employeur, de lui-même, prenne des mesures visant à atteindre l'équité salariale après que l'on aura évalué les emplois d'après le système choisi, que les ajustements nécessaires auront été apportés aux salaires et qu'une structure de traitement des griefs aura été mise en place (c'est-à-dire au cours de la phase d'anticipation des exigences). On considérera que les ajustements nécessaires ont été apportés quand les personnes des classes d'emplois féminins sous-évaluées auront perçu des ajustements salariaux tels qu'ils élèvent leur taux de rémunération horaire au niveau du taux moyen de rémunération de la (des) classe(s) d'emplois masculins comparables.

II. 16 CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE

Dans tous les cas, une échéance précise a été fixée par la loi, au terme de laquelle les parties doivent en être arrivées à un accord sur l'équité salariale.

En général, on estime qu'il faut de 9 à 12 mois pour décider d'un système ou d'un programme d'évaluation des emplois exempt de discrimination sexuelle. On réserve normalement 12 autres mois à l'application, par les parties, du système ou du programme d'évaluation. Dans la plupart des cas, il faut attendre de 2 à 3 ans après le début du processus avant que les ajustements salariaux au titre de l'équité salariale ne soient effectués et que les versements ne débutent.

RECOMMANDATION N° 16 (CALENDRIER)

Le Comité recommande que le calendrier de mise en oeuvre de l'équité salariale suivant soit adopté. Il suppose que la structure administrative soit déjà en place. Ce calendrier tient compte des étapes de négociation décrites dans la Recommandation N° 11.

Étape I Douze mois après la promulgation, les négociations entre la Direction, les agents de négociation et les représentants des employés non syndiqués sur le choix d'un système d'évaluation des emplois exempt de discrimination sexuelle pour la Partie I des Services publics et sur la détermination des classes dominées numériquement par l'un ou l'autre sexe, donc pour lesquels le système d'évaluation devrait être appliqué, doivent être menées à terme.

Étape II Douze mois après la fin de l'étape I, des négociations devront avoir permis de comparer les classes numériquement dominées par l'un ou l'autre sexe, de déterminer les ajustements salariaux à effectuer au titre de l'équité salariale et de fixer le montant des ajustements qui devront être alloués à chaque groupe d'employés.

Étape III Trois mois après que les ajustements auront été alloués aux groupes d'employés, les premiers paiements devront être effectués. Pour décider des ajustements salariaux à verser à chaque personne, les groupes d'employés concernés et l'employeur devront négocier de façon indépendante.

Si les parties n'arrivaient pas à un accord, un arbitrage exécutoire permettrait de sortir les négociations de l'impasse dans les délais prévus.

RECOMMANDATION N° 17 (SUIVI)

Le Comité recommande que, dans le cas où ces recommandations seraient approuvées ou amendées, un comité de travail soit mis sur pied, qui serait composé de certains des membres du Comité interministériel et dont le mandat serait de régler les derniers détails de ces recommandations.

III.I GRANDES LIGNES DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

- Le projet de loi, puis la loi, sur l'équité salariale sont adoptés.

- Un mécanisme administratif est mis au point.

- La promulgation de la loi donne le coup d'envoi de la mise en oeuvre de l'équité salariale dans la Partie I des Services publics.

- Un processus de négociations qui fait intervenir l'employeur, les agents de négociation en place et les représentants des employés non syndiqués, permet de mettre en oeuvre l'équité salariale. Les négociations sont menées en dehors du cadre des négociations collectives habituelles, et font intervenir toutes les parties.

- Après la promulgation de la loi, l'employeur, les agents de négociation et les représentants des employés ont 12 mois pour s'accorder sur le choix d'un système d'évaluation des emplois exempt de discrimination sexuelle, et pour déterminer les classes d'emplois féminins et les classes d'emplois masculins.

- À l'issue de cette procédure, un maximum de 12 mois est accordé à l'application du système d'évaluation des emplois et à la mise au point d'un accord sur la répartition des ajustements salariaux entre les groupes d'employés.

- Les premiers ajustements salariaux au titre de l'équité salariale devront être versés aux gens concernés dans les trois mois suivant la conclusion de l'accord sur la répartition des montants.

- Le total annuel des ajustements au titre de l'équité salariale ne doit pas dépasser 1 % de la masse salariale globale de l'année précédente. Ces ajustements seront échelonnés sur une période de quatre ans. Si, au terme de cette période, l'équité salariale n'est toujours pas réalisée, l'échéance devrait être repoussée.

- Si les parties ne peuvent s'entendre, un arbitre désigné par le lieutenant-gouverneur en conseil permettra aux négociations de sortir de l'impasse dans les délais prévus.

III. 2 **APPLICATION DU PROGRAMME**

- Le programme devra concerner tous les employés de la Partie I des Services publics, à l'exception : des personnes travaillant moins du tiers du temps normal; des employés occasionnels ou temporaires, à moins qu'ils ne soient employés de façon ininterrompue depuis au moins six mois; des personnes sous contrat, rémunérées au moment d'honoraires ou réalisant une étude spéciale; des étudiants employés pour l'été; ou des personnes engagées dans le cadre d'un programme de création d'emplois.

- L'écart de salaires entre les hommes et les femmes réalisant un travail d'égale valeur est acceptable s'il est justifié par un système de rémunération fondé sur l'ancienneté ou le mérite, une pénurie de compétences ou une formation spéciale.

- Le programme interdira de réduire le salaire d'un employé pour parvenir à l'équité salariale.

- Le programme s'appliquera aux classes d'emplois à prédominance féminine (caractérisées par le fait que 60 % au moins des titulaires de postes sont des femmes) regroupant 10 employés ou plus, par opposition aux classes d'emplois à prédominance masculine (caractérisées par le fait qu'au moins 70 % des titulaires de postes sont des hommes) regroupant 10 employés ou plus. Les classes d'emplois regroupant moins de 10 personnes, y compris les classes d'une personne seulement, pourront faire l'objet de mesures préventives visant l'équité salariale, ou, à défaut, une évaluation d'emplois pourra être exigée par voie de grief si aucune mesure n'est prise au cours de cette phase préventive.

- La valeur du travail fourni dans les classes d'emplois à prédominance féminine et dans les classes d'emplois à prédominance masculine sera déterminée en appliquant le système d'évaluation des emplois choisis, qui permettra d'estimer à la fois les compétences, l'effort physique, les responsabilités et les conditions de travail.

- Après que les ajustements au titre de l'équité salariale auront été déterminés, au cours de la phase préventive, un mécanisme de grief entrera en jeu.

Coûts

Les études montrent que l'ajustement salarial total moyen oscille jusqu'à présent entre 2 000 et 3 000 $ par personne.

Dans la Fonction publique du Manitoba, ce chiffre s'élève, par personne, à environ 3 400 $. Toutefois, il faut préciser que 8 pour cent des gens employés dans les classes à prédominance féminine, en particulier aux échelons professionnels, n'ont pas été considérés comme sous-évalués.

Pour la Partie I des services publics du Nouveau-Brunswick, l'estimation des coûts de l'application de l'équité salariale a été fondée sur ces données. Les coûts directs sont en corrélation avec les ajustements salariaux (i.e. les augmentations) qui seront effectivement versés aux employés des classes à prédominance féminine sous-évaluées. Le calcul des prévisions se fait en multipliant le nombre prévu d'employés susceptibles de bénéficier d'ajustements au titre de l'équité salariale par l'augmentation de salaire prévue par personne.

On estime que les ajustements effectués au titre de l'équité salariale dans la Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick pourraient générer des coûts directs atteignant 10 à 12 millions de dollars. Ce chiffre n'est, au mieux, qu'approximatif, car plusieurs facteurs influent sur les coûts directs de l'équité salariale, tels que l'importance véritable de la discrimination sexuelle et le nombre d'emplois nouveaux dans la Partie I .

Les coûts d'ajustement ne commenceront à se faire sentir que lorsque les parties auront conclu un accord sur les ajustements salariaux, soit environ 2 ans et trois mois après la promulgation de la loi. On prévoit que les coûts d'ajustement seront échelonnés sur une période de quatre ans. Les ajustements annuels s'éleveraient à environ 3 millions de dollars, ce qui correspond à la limite du 1 % de la masse salariale globale de l'année précédente.

Ces estimations sont fondées sur les hypothèses suivantes :

1. Les discriminations salariales dans les Services publics du Nouveau-Brunswick sont semblables à celles que l'on a observées au Manitoba et ailleurs, où l'ajustement moyen par personne se situe entre 2 000 et 3 000 $.

2. L'effectif de la Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick ne connaîtra pas d'augmentation substantielle au cours des quatre à six prochaines années.

3. Ces estimations ne tiennent pas compte des frais administratifs, ni des coûts indirects résultant du maintien d'un système de rémunération relative exempt de discrimination sexuelle dans la Partie I, ni des coûts résultant des ajustements des années précédentes, ni des répercussions possibles sur les Parties II et III.

V. CONCLUSION

Conformément à son mandat, le Comité interministériel sur l'équité salariale a émis des recommandations sur la mise en oeuvre de l'équité salariale dans la Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick.

Il est à prévoir que celle-ci aura des répercussions sur les Parties II et III des Services publics puisque le Conseil de gestion est l'employeur de ces trois Parties. Une fois que les ajustements salariaux auront été déterminés pour les classes d'emplois de la Partie I, des ajustements semblables pourront être réclamés pour les classes d'emplois comparables des Parties II et III. Ces questions pourront être traitées dans le cadre du processus normal de négociations collectives.

Les législations du Manitoba, de l'Île-du-Prince-Édouard (projet de loi 35) et de la Nouvelle-Écosse prévoient la mise en oeuvre progressive de l'équité salariale dans le secteur public au sens large. Dans une première phase, l'équité salariale serait mise en oeuvre dans la Fonction publique. Au cours d'une seconde phase, elle serait appliquée dans le secteur public au sens large, les sociétés de la Couronne et les organismes externes. La législation de l'Ontario prévoit la mise en oeuvre de l'équité salariale dans le secteur privé. Pour leur part, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse prévoient d'adopter une loi sur la mise en oeuvre de l'équité salariale dans le secteur privé, pour parachever le processus.

Le Comité recommande qu'un calendrier soit établi pour mettre en oeuvre l'équité salariale progressivement dans les Parties II et III des Services publics du Nouveau-Brunswick. Cette recommandation est fondée sur les faits suivants :

1. la mise en oeuvre de l'équité salariale dans la Partie I des Services publics aura très probablement des répercussions sur les négociations collectives des Parties II et III;

2. les Parties I, II et III ont le même employeur, tel que défini dans la Loi relative aux relations de travail dans les Services publics; et,

3. certaines provinces ont déjà pris des mesures visant à atteindre l'équité salariale.

ANNEXES

Annexe A Les femmes et la population active du Nouveau-Brunswick

Au cours des 25 dernières années, le nombre de femmes au sein de la population active du Nouveau-Brunswick a considérablement augmenté. En 1987, elles étaient au nombre de 137 000, contre 54 000 en 1966. Le taux de participation des femmes est passé de 38 % en 1975 à 42,9 % en 1982 et à 48,9 % en 1987. Cette hausse du taux de participation des femmes a augmenté leur proportion dans la main-d'oeuvre totale de la province, (de 35,9 % en 1975 à 43,0 % en 1987).

De 1980 à 1987, 78,6 % de la croissance de la main-d'oeuvre était attribuable aux femmes, tendance qui devrait se confirmer. (Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, publication n° 71-001).

i) Ségrégation professionnelle des femmes

Malgré la croissance du taux de participation des femmes, la majorité d'entre elles restent, au Nouveau-Bruswick, concentrées dans les domaines des emplois de bureau, des ventes et des services. En 1987, 63,1 % de la main-d'oeuvre féminine employée travaillait dans ces secteurs, contre 26,0 % de la main-d'oeuvre masculine employée. Près du tiers des travailleuses occupent des emplois de bureau et même si 28,6 % des travailleuses ont été engagées pour combler des postes de cadres ou de professionnelles, un grand nombre d'entre elles restent confinées dans les secteurs traditionnellement féminins de l'enseignement et des soins infirmiers. On a également constaté que les hommes étaient plus régulièrement répartis dans les différents groupes professionnels et dans les différents secteurs. (Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, publication n° 71-001).

ii) Différentiel de salaire

Le "différentiel de salaire" est l'indicateur qui permet de mesurer dans quelle mesure les femmes sont moins payées que les hommes. En 1986, pour chaque dollar gagné par les hommes employés à plein temps, les femmes employées à plein temps au Nouveau-Brunswick ne gagnaient que 64,9 cents. (Source : Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, Tableau 2, 1986. Publication n° 13-217).

* Par main-d'oeuvre employée, on entend les employés à temps plein et à temps partiel.

(iii) Contexte historique

En 1960, le Nouveau-Brunswick a adopté une loi du salaire égal pour un travail égal. La Loi sur la juste rémunération de la main-d'oeuvre féminine, qui concernait les femmes effectuant le même travail que des hommes, devait être par la suite abrogée en 1976. Jusqu'en juin 1986, le principe de la rémunération égale était appliqué selon les dispositions antidiscriminatoires générales de la Loi sur les droits de l'homme. En juin 1986, la Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi, L.N.-B. 1986, c.32, garantissait aux femmes du Nouveau-Brunswick une rémunération égale pour un travail foncièrement égal.

Chaque juridiction canadienne a, sous une forme ou sous une autre, adopté une loi sur la rémunération égale. Actuellement, les dispositions à l'égard de l'égalité salariale concernent les situations où hommes et femmes font sensiblement le même travail au sein d'un même effectif. Le travail doit être foncièrement le même en matière de compétences, d'efforts physiques, de responsabilités et de conditions de travail.

Contrairement à la notion voulant qu'à travail égal corresponde un salaire égal, l'équité salariale permet de comparer des emplois différents pour déterminer s'ils sont d'égale valeur. Des lois sur l'équité salariale sont en vigueur au fédéral, au Québec, au Manitoba et en Ontario. À l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse, des projets de loi sur l'équité salariale ont récemment été déposés.

Annexe B : Répartition des sexes dans les effectifs de la Fonction publique au Nouveau-Brunswick

En janvier 1988, une étude de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick, portant sur les classes regroupant dix employés ou plus et considérant qu'il y a prédominance sexuelle quand au moins 60 % des employés sont du même sexe, montrait que 103 classes d'emplois étaient à prédominance sexuelle (Tableau 1). Parmi elles, 23 étaient dominées numériquement par les femmes, puisqu'elles comptaient 2 594 femmes contre 270 hommes. Environ 75 % de l'ensemble des femmes employées par la Fonction publique travaillent dans ces classes d'emplois à prédominance féminine, et la majorité occupent des postes reliés au secrétariat, au travail de bureau ou à la santé.

Tableau 1

Fonction publique du Nouveau-Brunswick
Prédominance sexuelle par classe
Pourcentage minimum de prédominance : 60 %
Janvier 1988

Classe	Nombre de classes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage des femmes	Pourcentage des hommes
Prédominance des femmes (10 employées ou plus)	23	2 594	270	74,4 %	4,7 %
Prédominance des hommes (10 employés ou plus)	80	463	4 818	13,3	82,5
Classe d'une seule personne (femme)	10	10	0	0,3	0,0
Classe d'une seule personne (homme)	41	0	41	0,0	1,0
Prédominance des femmes (moins de 10 employées)	18	72	4	2,1	0,1
Prédominance des hommes (moins de 10 employés)	78	20	357	0,6	6,2
Répartition égalitaire	12	329	350	9,5	6,0
TOTAL	262	3 488	5 840	100,0*%	100,0*%

* chiffre arrondi

Tableau 2

Fonction publique du Nouveau-Brunswick
Prédominance sexuelle par classe
Pourcentage minimum de prédominance : 70 %
Janvier 1988

Classe	Nombre de classes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage des femmes	Pourcentage des hommes
Prédominance des femmes (10 employées ou plus)	19	2 303	78	66,1 %	1,4 %
Prédominance des hommes (10 employés ou plus)	73	356	4 625	10,3	79,2
Classe d'une seule personne (femme)	10	10	0	0,3	0,0
Classe d'une seule personne (homme)	41	0	41	0,0	1,0
Prédominance des femmes (moins de 10 employées)	17	72	4	2,1	0,1
Prédominance des hommes (moins de 10 employés)	74	13	345	0,4	6,0
Répartition égalitaire	28	734	747	21,1	12,8
TOTAL	262	3 488	5 840	100,0*%	100,0*%

* chiffre arrondi

Annexe C : Méthodes d'évaluation des emplois

Classement

La description des emplois est écrite et se fonde sur les différents éléments constitutifs d'un emploi. Ensuite, tous les emplois sont classés en ordre croissant, selon leur importance pour l'organisation ou selon leur niveau général de difficulté.

Classification

Pour classifier, il faut d'abord définir un certain nombre de classes d'emplois. D'après les descriptions d'emplois, chaque poste de l'effectif est affecté à une classe; ensuite, les emplois sont généralement ordonnés à l'intérieur de chaque classe.

Comparaison par élément constitutif

Les éléments constitutifs d'un emploi sont pondérés, puis les emplois clés sont choisis et évalués en fonction des éléments constitutifs et une échelle de comparaison est mise au point. D'autres emplois peuvent ensuite être comparés élément par élément aux emplois clés, et visualisés sur l'échelle.

Système des points

Dans le système des points, les éléments constitutifs de l'emploi sont distingués et on leur attribue une valeur en points selon l'importance qu'ils ont pour un emploi donné. Les éléments constitutifs sont ensuite divisés en sous-éléments et on obtient un nombre total de points pour chaque emploi. Les emplois qui ont totalisé le même nombre de points ont la même valeur globale et sont réunmérés en conséquence.

Annexe D : Types de négociations collectives dans la Partie I des Services publics du Nouveau-Brunswick

Les catégories d'emplois regroupent 27 groupes professionnels. Vingt-et-un de ces groupes ont été autorisés à participer aux négociations collectives. Le tableau ci-dessous indique, pour chacun des groupes, son statut en matière de négociation et le nombre d'employés qu'il représente. Cependant, quelques employés des groupes syndiqués sont exclus des négociations, soit qu'ils occupent un poste de direction, soit que leur poste ait des exigences de confidentialité.

Tableau 3.1
Catégories d'emplois et groupes professionnels
et statut dans la négociation

Catégorie d'emplois	Groupe/Nombre d'employés	Statut dans la négociation
Scientifiques et Professionnels 3 026 *	Médecine et dentisterie 127	Non syndiqués
	Infirmières 482	Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
	Terrain et laboratoire 78	Non syndiqués
	Ressources naturelles 50	Non syndiqués
	Planification et ressources 419	Non syndiqués
	Éducation (enseignants) 667	Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick
	Éducation (non-enseignants) 116	Association des éducateurs professionnels du Nouveau-Brunswick

* Nombre approximatif d'employés permanents

Tableau 3.2
Catégories d'emplois et groupes professionnels
et statut dans la négociation

Catégorie d'emplois	Groupe/Nombre d'employés	Statut dans la négociation
	Ingénieurs et architectes 146	Institut professionnel du service public du Canada
	Réhabilitation et thérapie 795	Syndicat canadien de la fonction publique
	Agent de programme de culture et de loisirs 31	Syndicat canadien de la fonction publique
	Agriculture 86	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
	Vétérinaires 29	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada

Tableau 3.3
Catégories d'emplois et groupes professionnels
et statut dans la négociation

Catégorie d'emplois	Groupe/Nombre d'employés	Statut dans la négociation
Technique 1 008 *	Personnel médical et de laboratoire 24	Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick
	Ingénierie et terrain 393	Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick
	Services de ressources 338	Syndicat des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick
	Inspections techniques 222	Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick
	Homologation industrielle 31	Non-syndiqués

* Nombre approximatif d'employés permanents

Tableau 3.4
Catégories d'emplois et groupes professionnels
et statut dans la négociation

Catégorie d'emplois	Groupe/Nombre d'employés	Statut dans la négociation
Administration 1 233 *	Services administratifs 1 233	Non-syndiqués

Tableau 3.5
Catégories d'emplois et groupes professionnels
et statut dans la négociation

Catégorie d'emplois	Groupe/Nombre d'employés	Statut dans la négociation
Soutien administratif 3 110 *	Commis aux écritures et aux règlements 1 568	Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick
	Agents de la surveillance routière 87	Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick
	Secrétaires, sténographes et dactylographes 1 271	Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick
	Préposés au matérial de bureau et de polycopie 117	Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick
	Sténographes judiciaires 67	Syndicat canadien de la fonction publique

* Nombre approximatif d'employés permanents

Tableau 3.6
Catégories d'emplois et groupes professionnels
et statut dans la négociation

Catégorie d'emplois	Groupe/Nombre d'employés	Statut dans la négociation
Personnel opérationnel 4 293	Services d'établissement 1 256	Syndicat canadien de la fonction publique
	Soins en établissement 384	Syndicat canadien de la fonction publique
	Manoeuvres et hommes de métier 2 519	Syndicat canadien de la fonction publique
	Manoeuvres et gens de métier (supervision) 134	Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick

* Nombre approximatif d'employés permanents

Tableau 3.7
Catégories d'emplois et groupes professionnels
et statut dans la négociation

Catégorie d'emplois	Groupe/Nombre d'employés	Statut dans la négociation
Autres *	Hors champ ** 337	Non-syndiqués

* La catégorie "Autres" regroupe les employés non admissibles à la négociation, tels que définis par la Loi relative aux relations de travail dans les Services publics, L.N.-B., 1973, c. P-25.

** Le groupe "Hors champ" réunit les fonctionnaires élus.